



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐.๓๖๓๔.๗๔๘๙
ที่ ๑๖๑๘.๑/๐๙๗๓๐ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ทุกศูนย์
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ขอส่งสำเนาหนังสือกรมป่าไม้ ด่วนที่สุด ที่ ๑๖๐๑.๓/๑ ๑๐๔๙๖ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอส่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๙

(นายจำลอง อุทัยวัฒนเดช)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)

ເວັບໄຊເປົ້າມະນີ 5 ມີ.ດິ

เรียน พ.ศ.๒๕๖๔ (๘๘๖๔)

- เพื่อโปรดทราบ
- กรมป่าไม้ โดยสำนักบริหารกลาง ขอสั่ง
แผนปฏิบัติการห้ามความผูกพันของบุคลากรประจำปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อโปรดทราบ
และพิจารณาอนุมัติให้ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ
ตามเห็นด้วย เนื่องจากได้รับงานกรมป่าไม้
ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป
- เน้นควรแจ้งเรียนส่วนทุกส่วน ดูนี้เป็นทุกส่วน
และกลุ่มนักศึกษา เพื่อทราบและดำเนินการ
ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และขออนุญาตเดินทางฯ
ด้วยด้านของการ รวมรวมรายงานกรมป่าไม้ต่อไป
- ทั้งนี้ ได้เห็นชอบแล้วเพื่อโปรดพิจารณาด้วย

นายอุดม ชัยรัตน์

(นางสาวกุญชลชา ชัยรัตน์)

ผู้อำนวยการป่าไม้

ฝ่ายแผนงาน ติดตามและประเมินผล

๐๔ มิ.ย. ๒๕๖๓

(นางสาวอรุณรัณ แสงแสน)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
หัวหน้าฝ่ายแผนงาน ติดตามและประเมินผล

(นายอุดม แนววิช)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการส่วนยานพาหนะ

~ ๑๙๖๔

~ ๒๙๖๔

นายดำรง อุทัยวัฒนเดช

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (พระบูรี)



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

[๒๖]

ห้องเรียนอับล้านปานี (นายศรีวัฒน์)	๘๗๔๙
เวลา	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓
วันที่	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓
เวลา	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๘๙๗๓ ต่อ ๕๑๙
ที่ ๑๙๐๑๗/ กบมก

วันที่ ๑๗

พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

ตามที่ร่องขออธิบดีกรมป่าไม้ (นายจารุศักดิ์ นันตะวงศ์) ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้ ได้อนุมัติ
แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ และ
กำหนดให้มีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แต่ละยุทธศาสตร์ โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานรวม ๕ ปี นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
สำนักบริหารกลางจึงได้จัดทำแผนปฏิการสร้างความผูกพันของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์
๑๐ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

๑. การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน
๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร
๓. การดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

๕. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสม
กับหน้าที่ความรับผิดชอบ
๖. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey)
๗. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรับการกิจกรรมสำคัญ
ของกรมป่าไม้
๘. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น
๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

๑๐. การเพิ่มสวัสดิการใหม่

ข้อพิจารณา...

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร
กรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงขอได้โปรดพิจารณา ดังนี้

๑. อนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายธีระพันธ์ ฐานทรัชต์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

อนุมัติ

ลงนามแล้ว

๒๕๖๓ พ.ค. ๒๕๖๓
(นายจิระศักดิ์ ชุมความดี)
รองอธิบดี นักบริหารราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้
ส่วนการเจ้าหน้าที่

หมายเหตุในการสร้างความพึงของบุคลากรประจำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
(ตามแผนสร้างความพึงของบุคลากรประจำปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒)

หมายเหตุบัญชีการสร้างความพึงของบุคลากรประจำปี

แผนปฏิบัติการสร้างความมุ่งพิชิตศักยภาพของบุคลากรกรมฯ ไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- ข้อที่ ๑ การสร้างบูรณาการที่ดีในการปฏิบัติงาน**
- เป้าประสงค์ ๑) บุคลากรต้องมุ่งมั่น朝着การเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง
 ๒) บุคลากรจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จที่ดีที่สุดผ่านกระบวนการและเชิงคิดที่มีประสิทธิภาพ
 ๓) บุคลากรจะสามารถนำความสำเร็จมาสู่บุคลากรและเครือข่ายที่หมายรวมกันในการปฏิบัติงาน
 ๔) บุคลากรมีคุณภาพซึ่งทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีความเชี่ยวชาญ
 ๕) การบริหารบุคลากรโดยใช้ตัวเกณฑ์ที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับภารกิจ

ข้อที่ ๒ การเสริมสร้างบูรณาการให้กับบุคลากรครบทั่วถึง

เป้าประสงค์ ๑) บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารและการจัดการที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ
 ๒) บุคลากรมีทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำความสำเร็จมาสู่บุคลากรและเครือข่าย
 ๓) บุคลากรที่มีความตั้งใจในการทำงานก้าวหน้าในอนาคต

ข้อที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมฯ ใหม่

เป้าประสงค์ ๑) บุคลากรจะได้รับสวัสดิการที่ดีที่สุดตามมาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการฯ
 ๒) บุคลากรที่มีความตั้งใจในการทำงานก้าวหน้าในอนาคต

๑๗. ผลกระทบทางเศรษฐกิจที่ดีในประเทศ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑ บุคลากรได้รับ ข้อมูลจากสาร เมื่อใดก็ การเปลี่ยนแปลงไป ทั่วโลกอย่าง รวดเร็วและทันที	การสื่อสารและถ่ายทอด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการปฏิบัติ ขององค์กร ให้กับทุกๆ บุคลากร และ ^{และการปรับตัว ของเทคโนโลยี และ ยุทธศาสตร์}	จำนวนช่องทางใน การสื่อสารและ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และ ^{และการปรับตัว ของเทคโนโลยี และ ยุทธศาสตร์}	อย่างน้อย ^๓ ช่องทาง	๑. การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เดลงแผนกวาระ ปฏิบัติงาน	สำนักคณะกรรมการ ส่งเสริมงานและ สร้างสรรค์ และทุกหน่วยงาน
๓.๒ บุคลากรได้รับ ความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้นำองค์กรและเพื่อน ร่วมงาน	การสื่อสารและถ่ายทอด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการปฏิบัติ ขององค์กร ให้กับทุกๆ บุคลากร และ ^{และการปรับตัว ของเทคโนโลยี และ ยุทธศาสตร์}	จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความ สัมพันธ์ภายใน องค์กร (รวมทั้งบุคคล)	อย่างน้อย ^๕ กิจกรรม	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทั่วอย่างต่อเนื่อง	หัวหน้าหน่วย
๓.๓ บุคลากรรับไม่麂 ความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้นำองค์กรและเพื่อน ร่วมงาน	การสื่อสารและถ่ายทอด ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรภายในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความ สัมพันธ์ภายใน องค์กร (รวมทั้งบุคคล)	อย่างน้อย ^๕ กิจกรรม	- กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนากรุง วันสงกรานต์ หรือตัวบุคคลที่เป็นปีใหม่ ฯลฯ - กิจกรรมสานเส้าฟื้นรุ่งเรืองผู้บริหารกับผู้ต้องคุบปืนชา หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การແลกเป้าเลียนเรียบ ประชุมภายนอกใน หน่วยงาน เป็นต้น - กิจกรรมอื่นๆ ที่ทางคณะกรรมการจัดทำเป็นตัวแทนการอบรมปัจจุบัน	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๓.๓ บุคลากรมีส่วนร่วม บรรยายการเฝ้าระวัง ประเมิน ประเมินที่เหมาะสมตาม กิจกรรมปฏิบัติงาน	การปรับปรุง/พัฒนา สภาพแวดล้อมให้ เหมาะสมกับการทำงาน และเครื่องมือที่เหมาะสมตาม กิจกรรมปฏิบัติงาน	จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการปรับปรุง สภาพแวดล้อมใน การทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๗. กิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างเช่น -การเตรียมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน -กิจกรรม Big cleaning Day/กิจกรรม ๕ ส -กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) -การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ท่านไม่ได้ใช้งานอีก ปฏิบัติงาน -ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์ไฟฟ้า -กำหนดมาตรฐานประหยัดและลดใช้พลังงาน -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการทำงานปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน
๓.๔ บุคลากรมีคุณภาพ ซึ่งทีดี ปฏิบัติงานอย่าง มีความสุข	การเสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๔. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต กับงาน ตัวอย่างเช่น -การเตรียมสร้างความรู้ด้านสุขภาพภายใน ผ่านทางช่องทางต่างๆ -กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ -โครงการปฏิบัติธรรม/บรรยายธรรม -โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผล -โครงการนิเทศศูนย์บุคลากรให้เข้าใจในมาตรฐานคุณภาพที่ต้องการ -โครงการพัฒนาคุณภาพศูนย์ฯ ตามหลักมาตรฐานสากล -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการทำงานปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

ข้อ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แบบคลาสการสอนป้าแม่

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๓ บุคลากรได้รับ การศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการ ให้ เหตุการณ์ หน้าที่ความ รับผิดชอบ	ส่งเสริมและพัฒนา วิธีการทำงานให้ บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินหน้าที่ความ รับผิดชอบ	จำนวนโครงการ/ กิจกรรมที่ออก การพัฒนาทักษะ ความสามารถ ให้ ความต้องการให้ เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ (ระดับgross)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	๕. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้บุคลากรที่ห้องสมุดน้ำทึบรวมรัฐบ้านท้องถิ่น ต้าอย่างเช่น -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน -การพัฒนาทักษะการอบรมห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่ ห้องน้ำ/กสุม/หัวหน้างาน (ผู้นำร่วมดับเบิล/กล้า) -การให้ความรู้เกี่ยวกับภัย ชนเผ่า แล้วนำไปใช้ในการชักชวน พนักงานราชการบรรจุใหม่ -กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ระหว่างพ่อนร่วมงานกิจกรรมที่สอนหน้อ -การจัดทำครุภัณฑ์การปฏิบัติงาน -การสอนบันสุนในให้บุคลากรรับหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ วิธีการสอนที่เหมาะสมและจะนำไปบันทึกสภาพการณ์ปัจจุบัน วิธีการสอน	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับ การศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เพียงพอ พัฒนาทักษะ รับผิดชอบ	ส่งเสริมและพัฒนา วิธีการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินผล	ระดับความสำเร็จของ การสำรวจความต้องการใน การฝึกอบรม (Training Needs Survey) ของบุคลากรที่นำไปสู่ความต้องการในการฝึกอบรม	ระดับ ๕	๖. การสำรวจความต้องการใน การฝึกอบรม (Training Needs Survey) เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ ๓ สำราญความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๒ – ระดับ ๓ วิเคราะห์ผลสำหรับความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๔ – ระดับ ๕ สรุปผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมฯ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) แหล่งทุนหน่วยงาน
๒.๒ บุคลากรมีวัฒนธรรม กำลังใจและความ ก้าวหน้าในอาชีพ	ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ จัดการความรู้ เสริมสร้างคุณสมบัติและ ข้อมูลบุคลากร และส่งเสริมให้บุคคลที่ต้องการพัฒนา มีคุณภาพที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความพึงพอใจ ของผู้ที่ร่วมโครงการ ต่อโครงการ	ระดับ ๔	๗. โครงการพัฒนาศักยภาพและพัฒนามารตรฐานบ่ำรากชาก เพื่อรองรับการ稽查สำคัญของกรมป่าไม้ เกณฑ์การให้คะแนน ภาคคะแนน ๕ ระดับ ตั้งแต่ ระดับ ๓ หมายถึง น้อยที่สุด คะแนนน้อยที่สุด ๐.๐๐ – ๑.๙๐ ระดับ ๒ หมายถึง น้อย คะแนนน้อยที่สุด ๐.๙๑ – ๒.๑๐ ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนนปานกลาง ๒.๑๑ – ๓.๔๐ ระดับ ๔ หมายถึง มาก คะแนนมากที่สุด ๓.๔๑ – ๔.๖๐ ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนนมากที่สุด ๔.๖๑ – ๕.๐๐	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) (ส่วนการเงินฯที่)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงาน โดดเด่นได้รับการยกย่อง เช่นเชป	สนับสนุนให้เกิด แนวโน้มให้บุคลากร เป็นคน คนเก่งและมี การยอมรับ	รูดตบความสำเร็จใน การดำเนินการครั้งล่าสุด "วาระการพัฒนา" ต่อไป	ระดับ ๕	๑. โครงการคัดเลือกข้าราชการพ朵ดีอ่อนเด่น แบบการนำเสนอ ๒. กำหนดผู้รับผิดชอบ ๓. ทราบและวิเคราะห์สรุปผลงานที่ราบรื่น ๔. จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนา ๕. เสนอผู้บริหารตบทวนและแจ้งผลการคัดเลือก ๖. ประกาศยกย่องผู้ได้รับตัวเลือกอย่างน้อย ๒ ชื่อทาง	ก่อร่างหน้าโครงสร้าง จริยธรรมร่วมบ่มเพาะ และทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมบ่มเพาะ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑ บุคลากรกรมบ่มเพาะ ได้รับสวัสดิการที่ เพียงพอและเหมาะสม กับสมรรถนะปัจจุบัน	การเพิ่มสวัสดิการใหม่ ให้ครบถ้วน	จำนวนโครงการ/ กิจกรรมที่ดำเนินการ สำเร็จ	อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑๐. การเพิ่มสวัสดิการใหม่ (เมื่อครมฯได้นำเสนอการมาก่อน)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ)

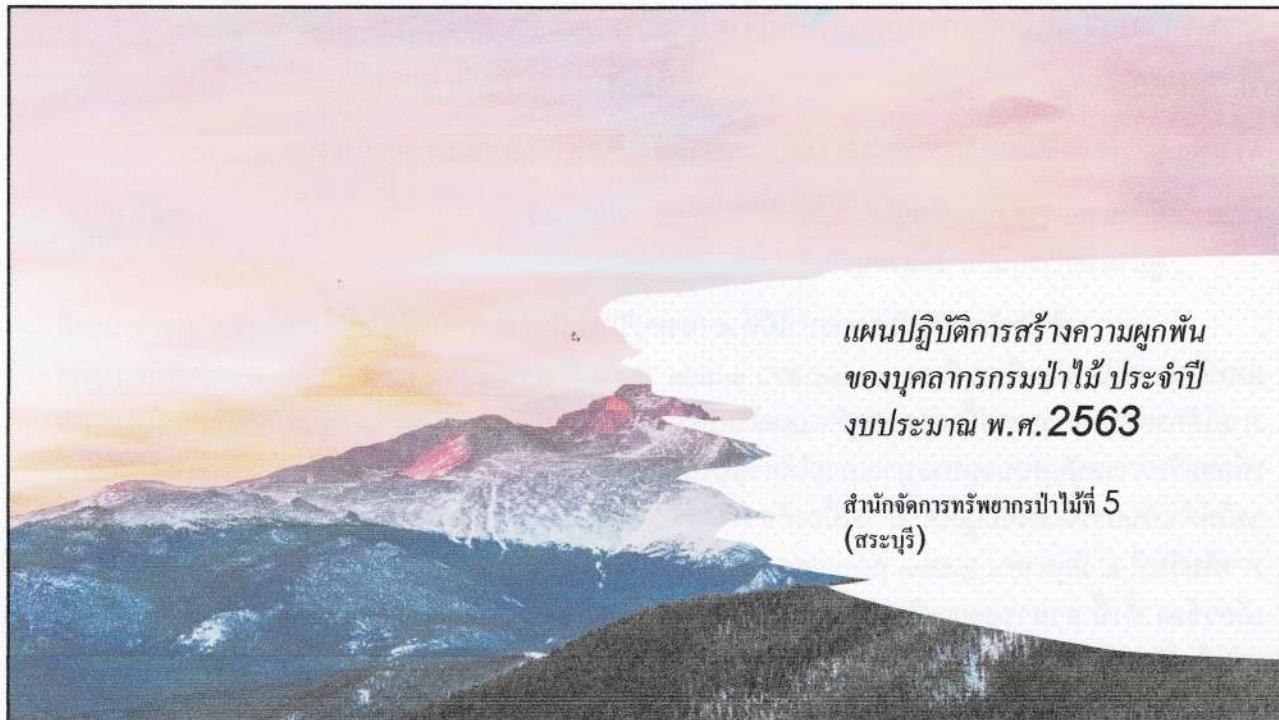
นายอธิรัชลักษ์ ยุวานันต์
(นายอธิรัชลักษ์ ยุวานันต์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมบ่มเพาะ

อนุมัติ

(ทำแทน)

รับรองแล้ว
ขออภัยที่ล่าช้า

ក្រុង



ແພນບ្រើបច្ចុប្បន្នសរោងគម្យកដៃ
ទូរបុគ្គលាក្រសួងប៊ាណី ត្រូវបានបង្កើត
ក្នុងប្រចាំឆ្នាំ ព.ស. 2563

សំណើកចំការអវរយករបៀបថ្មីទី 5
(សរោគីរ)

1

Outline

Planning

- ព័ត៌មាននៃការងារ
- ព័ត៌មាននៃការងារសរុប
- ព័ត៌មាននៃការងារសរុបនៃក្រសួងប៊ាណី ព.ស. 2561 – 2564
- ព័ត៌មាននៃការងារសរុបនៃក្រសួងប៊ាណី ព.ស. 2563
- រាយការណ៍ដែលត្រូវបានបង្កើត
- ការងារសរុបនៃក្រសួងប៊ាណី ព.ស. 2563
- ការងារសរុបនៃក្រសួងប៊ាណី ព.ស. 2564

2

ที่มาและความสำคัญ

- สำนักฯ ได้รับหนังสือเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2563 หนังสือกรมป่าไม้ คุณที่สุด ที่ ทส 1601.3/ว 10496 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2563 เรื่อง ขอส่งแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ.2563 เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาอนุมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ
- กรมป่าไม้ โดยสำนักบริหารกลาง ได้จัดทำตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ.2563 ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ.2561 – 2564 ที่ได้รับอนุมัติจาก นายจรัสก์ นันตะวงศ์ รองอธิบดีกรมป่าไม้ เมื่อวันที่ (ปัจจุบัน นายจรัสก์ ชื่อความดี)
- แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ.2561 – 2564 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 10 โครงการ

3

แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
พ.ศ. **2561 – 2564**

4

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยายการที่ดีในการปฏิบัติงาน

1. การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน
2. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
3. ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

5

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรกรมป่าไม้

1. การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey)
3. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรับรองการกิจสำคัญของกรมป่าไม้
4. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น
5. โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

6

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

1. การเพิ่มสวัสดิการใหม่

7

แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ. 2563

8

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยายการที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง
2. บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. บุคลากรกรมป่าไม้มีสภาพแวดล้อม บรรยายการ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
4. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
5. การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน/ คุณภาพของงาน)

9

ประสิทธิภาพ กับ ประสิทธิผล

- ประสิทธิภาพ(Efficiency) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะดังนี้
 1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน(Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และ ประหยัดเวลา (Time)
 2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed)
 3. คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัสดุคง มีการคัด สรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต(Process)ที่ดี และมีผลผลิต (Output) ที่ดี
- ดังนั้น การมีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่ง เป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

ที่มา : <http://bankusayci.blogspot.com/2015/01/blog-post.html>

ประสิทธิภาพ กับ ประสิทธิผล

- **ประสิทธิผล (Effective)** หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ซึ่งประกอบด้วย
 1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จลุ้นลง
 2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ
 3. ผู้นั้นที่จุดสูงสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่
 4. มีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

11

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่นักค้ากรรมภ้าใหม่

เป้าหมาย

1. นักค้าการได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. นักค้าการมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. นักค้าการที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

12

ແກຣມທຳມັນດີ ອົບປະກອດ

ຍຸທະຄາສຕ່ຽນທີ 3 ການປະບົບປັງຮະບບສວັສດິກາຮຽນປໍາໄນ້

ເນື້າພາຍ

1. ບຸກຄາກຮຽນປໍາໄນ້ໄດ້ຮັບສວັສດິກາຮຽນທີ່ເພື່ອພອແລະເໝາະສົມກັບສຕານກາຮຽນປໍາຈຸບັນ

ໂທທະນາຖົນທີ່ມີການປະບົບປັງຮະບບສວັສດິກາຮຽນປໍາໄນ້ ຕ້ອງມີການປະຕິບັດການນີ້ໃຫ້ເປົ້າ
ເວັບໄວ້ ແລະ ດັວວິ ດັວວິ ດາວວິ ດາວວິ ດາວວິ (Dawn) ແລະ ດັວວິໂຄຣນິໂວຣ (Dawn) ເກີດຕືອນພົບພະ ໂດຍທີ່ມີການ
ປະຕິບັດການນີ້ໃຫ້ເປົ້າເວັບໄວ້ ແລະ ດັວວິ ດັວວິ ດາວວິ ດາວວິ ດາວວິ ດາວວິ ດາວວິ ດາວວິ ດາວວິ
ມາດູວັນທີ່ມີການປະຕິບັດການນີ້ໃຫ້ເປົ້າເວັບໄວ້ ແລະ ດັວວິ ດັວວິ ດາວວິ ດາວວິ ດາວວິ ດາວວິ

13

ຮາຍລະເອີຍດແລະຜູ້ຮັບຜິດຂອບໜັກ

14

รายงานการบริหารงานทั่วไป

แผนผังรายการภารกิจ

ข้อมูลค่าสครับที่ ๑ การสร้างบรรยายการที่ดีในการปฏิบัติงาน

เข้าประจำครั้งที่	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๒ บุคลากรได้รับ พัฒนาความสามารถ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความตระหนักรู้ ในด้านคุณภาพและน้ำดี	การเพิ่มศักยภาพและคุณภาพ ให้ลูกค้า บุคลากรและ คณะกรรมการปฏิบัติงาน	จำนวนเรื่องหายใน การเพิ่มศักยภาพและ คุณภาพของบุคลากร และการปฏิบัติงาน (ระบุตัวอย่าง)	อย่างน้อย ๕๐% ของเวลา	๑. การดึงดูดความสนใจของพนักงานบุคคลากร และคณะกรรมการ ปฏิบัติงาน	สำนักแผนงานและ สารสนเทศ และทุกหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
๑.๓ บุคลากรมีความมั่นใจ ความตื่นต้นที่ต้องดูแล ลูกค้าด้วยความดีและเพื่อ ความดี	การเพิ่มประสิทธิภาพ ความตื่นตัวที่ต้องดูแล บุคลากรภายในองค์กร	จำนวนเด็กครัวมี ความตื่นตัวที่ดี และดูแลลูกค้าใน ลักษณะ (ระบุตัวอย่าง)	อย่างน้อย ๕๐% กิจกรรม	๒. การจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างความตื่นตัวภายในองค์กร ด้วยวิธีดังนี้ -การประเมินผลการดำเนินงานเป็นปี -กิจกรรมในวันสำคัญของประเทศไทย เช่น วันสถาปนาประเทศ และวันครองราชย์ พฤหัสบดีที่วันที่ ๕ พฤษภาคม ฯลฯ -กิจกรรมสนับสนุนเด็กที่ดูแลลูกค้าด้วยความดีและเพื่อความดี เช่น วันเด็กไทย หรือ ระหว่างเดือนตุลาคม การแสดงปีใหม่เดือนธันวา ปีช้างตามเดือน หน้าของงาน เป็นต้น -กิจกรรมอื่นๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	บุคลากรทุกคน

15

เข้าประจำครั้งที่	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๔ บุคลากรมีความตื่นตัว และความต้องการที่ต้องการ ให้ลูกค้าดีและดูแล	การประเมินความตื่นตัว และความต้องการที่ต้องการ ให้ลูกค้าดีและดูแล	จำนวนเด็กครัวมี ความตื่นตัวที่ดี และดูแลลูกค้าใน ลักษณะ (ระบุตัวอย่าง)	อย่างน้อย ๕๐% กิจกรรม	๓. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรและคณะกรรมการ ด้วยวิธีดังนี้ -การประเมินผลการดำเนินงานเป็นปี -กิจกรรม Day Cleaning Day/กิจกรรม ๕ วัน -กิจกรรมฝึกอบรมเด็กครัวที่ดีเช่น (clean office) -การสร้างเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ดีให้เด็กครัว เช่น กระถาง และตู้เย็น -การฝึกอบรมลูกค้าให้ดี เช่น ลูกค้าดี ลูกค้าดีและดูแล -กิจกรรมเชิงบูรณาภรณ์ เช่น ลูกค้าดี ลูกค้าดีและดูแล -กิจกรรมเชิงบูรณาภรณ์ เช่น ลูกค้าดี ลูกค้าดีและดูแล	บุคลากรทุกคน
๑.๕ บุคลากรมีความตื่นตัว และความต้องการที่ต้องการ ให้ลูกค้าดีและดูแล	การประเมินความตื่นตัว และความต้องการที่ต้องการ ให้ลูกค้าดีและดูแล	จำนวนเด็กครัวมี ความตื่นตัวที่ดี และดูแลลูกค้าใน ลักษณะ (ระบุตัวอย่าง)	อย่างน้อย ๕๐% กิจกรรม	๔. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรและคณะกรรมการ ด้วยวิธีดังนี้ -การประเมินผลการดำเนินงานเป็นปี -กิจกรรมเชิงบูรณาภรณ์ เช่น ลูกค้าดี ลูกค้าดีและดูแล -กิจกรรมฝึกอบรมเชิงบูรณาภรณ์ เช่น ลูกค้าดี ลูกค้าดีและดูแล -กิจกรรมเชิงบูรณาภรณ์ เช่น ลูกค้าดี ลูกค้าดีและดูแล	บุคลากรทุกคน

16

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงรุ่งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดบุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพความสามารถให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ ดังนี้	ประเมินและพัฒนาศักยภาพงานบันทึกบุคลากรภูมิปัญญา อย่างมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายดัง	จำนวนบุคลากร/ กิจกรรมที่สามารถพัฒนาศักยภาพงานบันทึกบุคลากรภูมิปัญญาและเป้าหมาย	ไม่น้อยกว่า ๕๐๐๐ คน	๔. ภาคผนวกภารกิจงาน/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ ดังนี้ -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบ้านป่าฯ ให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการและภารกิจงาน -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบ้านป่าฯ ให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ (ผู้อำนวยการบ้านป่าฯ) -การให้ความรู้เชิงทักษะ แก่บุคคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง [*] -กิจกรรมและกิจกรรมที่บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ -การฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ -การอบรมเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ -กิจกรรมที่บุคลากรของบ้านป่าฯ ได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ	ผู้อำนวยการ

17

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๒ บุคลากรได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพงานบันทึกบุคลากรภูมิปัญญา อย่างมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายดัง	ประเมินความต้องการของบุคลากรในการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ (Assessing Needs Survey) ของบุคลากรบันทึกบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ (Assessing Needs Survey) ของบุคลากรบันทึกบุคลากร	๘๖๗๖ คน	๔. สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) แบบฟอร์มที่บันทึกบุคลากร ๑๙๕๖ – ๒๙๕๖ ๓. สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ๑๙๕๖ – ๒๙๕๖ ๔. สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ๑๙๕๖ – ๒๙๕๖ ๕. สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม	ผู้อำนวยการบ้านป่าฯ และทุกหน่วยงาน
	ประเมินความต้องการของบุคลากรที่บันทึกบุคลากร ในการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร แผนฯ และบ้านป่าฯ ตามสถานที่บ้านป่าฯ ให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ ที่บ้านป่าฯ ให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมที่บ้านป่าฯ ให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ	๘๖๗๖ คน	๔. ให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่บ้านป่าฯ ให้เกิดความสุขในหน้าที่ราชการ แบบฟอร์มที่บันทึกบุคลากร ๑๙๕๖ – ๒๙๕๖ ๓. หมายเหตุ บ้านป่าฯ ๑๙๕๖ – ๒๙๕๖ ๔๖๗๖ คน ๔. หมายเหตุ บ้านป่าฯ ๑๙๕๖ – ๒๙๕๖ ๔๖๗๖ คน ๕. หมายเหตุ บ้านป่าฯ ๑๙๕๖ – ๒๙๕๖ ๔๖๗๖ คน ๖. หมายเหตุ บ้านป่าฯ ๑๙๕๖ – ๒๙๕๖ ๔๖๗๖ คน	ผู้อำนวยการบ้านป่าฯ และทุกหน่วยงาน
๒.๓ บุคลากรมีภารกิจที่เป็นไปตามภารกิจงานบันทึกบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย	ตั้งเป้าภารกิจที่เป็นไปตามภารกิจงานบันทึกบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย	จำนวนภารกิจที่เป็นไปตามภารกิจงานบันทึกบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย	๘๖๗๖ คน	๔. ภารกิจที่บันทึกบุคลากรที่เป็นไปตามภารกิจงานบันทึกบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการบ้านป่าฯ และทุกหน่วยงาน

18

ចុះថ្ងៃខែឆ្នាំ	រាយក្រឹង	តម្លៃតុលាបន្ទូរ	ភាពិជ្ជកម្ម	វឌ្ឍនភាពការងារ	ផ្តល់នូវ
២០២១/៤/៣០ និងការបង្កើតរំលែក និងការបង្កើតរំលែក និងការបង្កើតរំលែក	សំគាល់អាណាព័ត៌មាន និងការបង្កើតរំលែក និងការបង្កើតរំលែក	បង្កើតរំលែកដែលបាន ពាក្យដែលបានបង្កើតរំលែក និងការបង្កើតរំលែក	នាក់ ៩	<ul style="list-style-type: none"> ១. ធ្វើការបង្កើតរំលែកដែលបានបង្កើតរំលែក ២. ការបង្កើតរំលែក ៣. ការបង្កើតរំលែកដែលបានបង្កើតរំលែក ៤. និងការបង្កើតរំលែកដែលបានបង្កើតរំលែក ៥. បញ្ចូនការបង្កើតរំលែកដែលបានបង្កើតរំលែក ៦. និងការបង្កើតរំលែកដែលបានបង្កើតរំលែក 	ក្រសួងសំគាល់ និងការបង្កើតរំលែក

ក្នុងការងារទាំងអស់ និងការងារណាមីនេះ

ចុះថ្ងៃខែឆ្នាំ	រាយក្រឹង	តម្លៃតុលាបន្ទូរ	ភាពិជ្ជកម្ម	វឌ្ឍនភាពការងារ	ផ្តល់នូវ
២០២១/៤/៣០ និងការបង្កើតរំលែក និងការបង្កើតរំលែក និងការបង្កើតរំលែក	ការបង្កើតរំលែកដែលបានបង្កើតរំលែក	បង្កើតរំលែក និងការបង្កើតរំលែក	នាក់ ៩ នាក់ ៩	<ul style="list-style-type: none"> ១. ការបង្កើតរំលែកដែលបានបង្កើតរំលែក ២. និងការបង្កើតរំលែក 	ក្រសួងសំគាល់ និងការបង្កើតរំលែក

នាក់ ៩

[Signature]

(បញ្ជីចុះថ្ងៃខែឆ្នាំ
និងការបង្កើតរំលែក)
និងការងារណាមីនេះ

19

កិច្ចការណ៍ទាំងអស់ និងការងារណាមីនេះ
និងការងារណាមីនេះ
និងការងារណាមីនេះ

20

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ สจป.5(สระบุรี)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

- 1.2 บุคลากรกรมป่าไม้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 บุคลากรกรมป่าไม้มีสภาพแวดล้อม บรรยายกาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 1.4 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าหมาย

- 2.1 บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถอันหน้าที่ความรับผิดชอบ

กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

- 1.2 บุคลากรกรมป่าไม้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้วยถ่ายทอด

- การเสริมสร้างการท่องเที่ยวเชิงท่องเที่ยว เช่น วันสถาปนา กรม วันสงกรานต์ หรือวันครัวเรือนป่าไม้ฯ ฯลฯ
- กิจกรรมสนับสนุนความต้องการของบุคลากร เช่น ห้องสมุด ห้องอาหาร ห้องพัก
- กิจกรรมสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมภายในหน่วยงาน เป็นต้น
- กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและเข้าเป็นความต้องการ

ผู้รับผิดชอบ :

กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ

หัวข้อ	ลักษณะกิจกรรม	ผลการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เมืองสะอาด 1.3 บุคลากรกรณีไม่มีสภาพแวดล้อม บรรยายและเครื่องมือที่เหมาะสมกับภาระปฏิบัติงาน	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการปัจจุบันประกอบด้วย</p> <p>กิจกรรมที่ดำเนินการปัจจุบันประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน - กิจกรรม Big cleaning Day/กิจกรรม 5S - กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานเขียว (Green Office) - การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่หันสมัยให้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน - การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์ไฟฟ้า - ดำเนินมาตรการประทัดและลดใช้พลังงาน - กิจกรรมเช่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสถานการณ์ 	<p>กิจกรรมที่ดำเนินการปัจจุบันประกอบด้วย</p> <p>กิจกรรมที่ดำเนินการปัจจุบันประกอบด้วย</p>

ผู้รับผิดชอบ :

23

กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ

หัวข้อ	ลักษณะกิจกรรม	ผลการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เมืองสะอาด 1.4 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	<p>การจัดกิจกรรม/โครงการเริ่มสร้างความสุขระหว่างชีวิตร่วมกัน หัวข้อด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพกาย ผ่านทางช่องทางต่างๆ - กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ - โครงการปฏิบัติธรรม/บรรยายธรรม - โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และดิคิตามผล - โครงการเดินด้วยใจรักให้กับเด็กในวัยเรียน - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านหลักเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรมเช่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสถานการณ์ 	<p>การจัดกิจกรรม/โครงการเริ่มสร้างความสุขระหว่างชีวิตร่วมกัน</p> <p>การจัดกิจกรรม/โครงการเริ่มสร้างความสุขระหว่างชีวิตร่วมกัน</p>

ผู้รับผิดชอบ :

24

แนวทาง

กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ

หัวข้อ	ผู้มีอำนาจหน้าที่	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกี่ยวกับภารกิจภายใน พื้นที่ชุมชน	การจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยเช่น	ผู้อำนวยการห้องเรียน ผู้สอน ครุภัณฑ์
2.1 บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคคลนี้ที่ความรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาทักษะภาษาบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน - การพัฒนาทักษะการอบรมบทบาทงานที่เป็นประดิษฐิกภาพให้แก่ หัวหน้า/กลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้ประสานสัมภาระ) - การให้ความรู้เชิงภาษาถัญญาเบื้องต้นและวินัยแก่ ข้าราชการบรรทุกภาระ - กิจกรรมและกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมและทักษะที่จำเป็นในการทำงานระหว่างที่อยู่ระหว่างงานกิจกรรมที่สอนน้อง - การซักท่ากู้ภัยและการปฐมภัยงาน - การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ - กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสถานการณ์ 	ผู้อำนวยการห้องเรียน ผู้สอน ครุภัณฑ์

ผู้รับผิดชอบ :

25

Next Step

- ddd

26

ส่วนอำนวยการ ฝ่ายแผนงาน ติดตามและประเมินผล

“ขอบคุณค่ะ”

27